

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan untuk dapat berkompetisi dan mencapai tujuan dari perusahaan. Dalam perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang produktif untuk menjalankan segala kewajiban demi pertumbuhan perusahaan dan demi tercapainya tujuan perusahaan. Banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh ataupun kontribusi yang cukup signifikan dalam jalan serta suksesnya suatu perusahaan. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam kegiatan kinerja suatu perusahaan. Proses manajemen sumber daya manusia yang baik dapat memunculkan karyawan yang berkualitas dalam menjalankan banyak kegiatan yang berhubungan dengan eksistensi suatu perusahaan. Perusahaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan dengan memiliki karyawan-karyawan yang berkualitas.

Budaya organisasi merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Susanto (2006:11) budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku organisasi. Setiap anggota berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Sehingga budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi

(karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan, karena menimbulkan nilai-nilai, perilaku positif karyawan, komitmen karyawan, dan terjalin kebersamaan. Budaya organisasi dapat dirasakan keberadaan melalui perilaku anggota dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat dengan pola dan cara-cara berpikir, merasa menanggapi dan menuntun para anggota organisasi dalam mengambil keputusan maupun kegiatan-kegiatan lainnya dalam organisasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya. Handoko (1992) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi adanya ketidakpuasan kerja karyawan adalah adanya harapan-harapan dari karyawan yang belum terpenuhi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, gaji yang belum mencukupi, dan sebagainya.

Adanya ketidakpuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya sendiri, hal ini menunjukkan bahwa hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Jika hasil pekerjaan karyawan tersebut tidak memuaskan maka kinerja perusahaan juga akan kurang memuaskan ataupun belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang tergantung pada peralatan yang baik, sarana yang lengkap tetapi juga lebih tergantung pada manusia yang

melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat secara efektif dimanfaatkan guna menggerakkan karyawan supaya menggunakan keterampilannya dalam memaksimalkan kemampuan kerja.

PT.OPPO INDONESIA merupakan perusahaan yang belum lama berdiri di Indonesia yaitu sejak bulan April tahun 2013 lalu, tidak dipungkiri sangat memiliki banyak pesaing dengan perusahaan yang sudah lama berkembang di Indonesia. Bagi perusahaan *smartphone* yang pusatnya berada di negri Cina ini merupakan tantangan besar untuk memenangkan persaingan dan mengambil perhatian masyarakat dan hal layak luas untuk menggunakan dan mempercayakan kepada produk-produk yang telah diproduksi oleh PT.OPPO INDONESIA untuk digunakan sebagai alat berkomunikasi tepat guna yang sudah sangat modern serta mengikuti jaman, produk yang dihasilkan berbasis *smartphone android* yang sedang marak belakangan ini, banyak sekali memberikan kemudahan dan fasilitas yang sangat lengkap bagi pemakainya. Hal ini merupakan tanggung jawab besar yang harus dimenangkan oleh perusahaan jika ingin tetap eksis didalam persaingan bisnis di Indonesia khususnya di Kota Malang

Beberapa tahun terakhir merupakan momen dimana teknologi modern banyak berkembang terutama pada perkembangan dunia *handphone*. Perusahaan *handphone* berlomba untuk menjadi yang terbaik dan mampu menjadi produsen *handphone* dengan jumlah yang paling diminati masyarakat luas. Salah satu produsen *handphone* yang masuk dalam

persaingan yaitu OPPO, dengan membawa teknologi kamera yang canggih untuk mendapatkan perhatian masyarakat.

Oppo MT Haryono mempunyai aturan pada setiap Tim Sales diharuskan berpindah pada counter lain selama empat bulan sekali dalam satu tahun.

Tabel 1.1 Job Rolling Sales Oppo MT Haryono Malang Tahun 2015-2016

2015		2016	
Bulan	Team	Bulan	Team
Januari	Grub C	Januari	Grub B
Febuari	Grub C	Febuari	Grub B
Maret	Grub C	Maret	Grub B
April	Grub C	April	Grub B
Mei	Grub D	Mei	Grub C
Juni	Grub D	Juni	Grub C
Juli	Grub D	Juli	Grub C
Agustus	Grub D	Agustus	Grub C
September	Grub A	September	Grub D
Oktober	Grub A	Oktober	Grub D
November	Grub A	November	Grub D
Desember	Grub A	Desember	Grub D

Dari Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa adanya budaya organisasi yang berbentuk aturan tegas dalam Gerai Oppo MT Haryono terkait perputaran

/ job rotation pada karyawan yang diharapkan mampu memenuhi target penjualan.

Dalam penjualannya, Gerai OPPO MT Haryono memiliki target setiap bulan sebanyak minimal 70 unit *handphone* terjual. Dari hasil penjualan yang didapat karyawan dapat dilihat bahwa kinerja sales OPPO belum maksimal. Setiap perusahaan mempunyai kriteria penilaian kinerja karyawan yang berbeda-beda, melalui penilaian ini dapat diketahui tingkat kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Jumlah Hasil Penjualan Oppo Smartphone 2015

2015				
Bulan	Target(Unit)	Realisasi(Unit)	Selisih(Unit)	Pencapaian (%)
Januari	70	51	-19	72,8%
Februari	70	71	1	101,4%
Maret	70	62	-8	88,5%
April	70	90	20	128,5%
Mei	70	98	28	140%
Juni	70	68	-2	97,1%
Juli	70	77	7	110%
Agustus	70	73	3	104,2%
September	70	89	19	127,1%
Oktober	70	90	20	128,5%
November	70	97	27	138,5
Desember	70	93	23	132,8%
<b>rata-rata</b>	<b>70</b>	<b>79,9</b>		

Data diatas menjelaskan tentang jumlah hasil penjualan pada tahun 2015. Berdasarkan data tabel 1.2, Dapat dilihat bahwa tingkat realisasi/target yang belum tercapai berada di bulan Januari ,Maret, dan Juni, untuk bulan Januari target penjualan sebesar 70 unit sedangkan realisasinya 51 jadi selisih 19 unit untuk presentasinya 72,8%. Dan tingkat realisasi/target yang tercapai berada dibulan lainnya sampai akhir tahun 2015. Untuk rata-rata target sebesar **70 unit** Realisasi **79,9** .

Tabel 1.3 Jumlah Hasil Penjualan Oppo Smartphone 2016

<b>2016</b>				
<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Selisih</b>	<b>Prosentase</b>
Januari	70	77	7	110%
Februari	70	63	-7	90%
Maret	70	81	11	115%
April	70	74	4	105,7%
Mei	70	87	17	124,2%
Juni	70	73	3	104,2%
Juli	70	93	23	132,8%
Agustus	70	101	31	144,2%
September	70	98	28	140%
Oktober	70	108	38	154,2%
November	70	114	44	162,8%
Desember	70	103	33	147,1%
<b>rata-rata</b>	<b>70</b>	<b>89,3</b>		

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa penjualan pada produk Oppo Smartphone terjadi peningkatan dari tahun 2015 menuju tahun 2016 . Jika melihat penjualan diatas terlihat rata-rata penjualan Oppo Smartphone 5 bulan pertama di tahun 2015 terjadi penurunan, namun memasuki bulan juni sampai desember 2016 penjualan Oppo Smartphone mengalami peningkatan.

**Tabel 1.4**  
**Data Kehadiran Karyawan Oppo Malang**  
**Tahun 2016**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Persen Kehadiran (%)</b>	<b>Jumlah Persen Ketidakhadiran (%)</b>
Januari	31	85,1	14,9
Februari	31	86,6	13,4
Maret	31	90,4	9,6
April	31	89,2	10,8
Mei	31	87,8	12,2
Juni	31	89,4	10,6
Juli	31	89,5	10,5
Agustus	31	93,7	6,3
September	31	91,5	8,5
Oktober	31	90,4	9,6
November	31	85,9	14,1
Desember	31	84,4	15,6
Rata*/bulan	31	89	11

Dari tabel 1.4 disampaikan bahwa jumlah karyawan kehadiran cukup rendah yaitu 89% per bulan. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti karyawan maka bagi karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan bukan dari hak cuti dianggap mangkir/absen. Absensi kemangkiran dalam perusahaan merupakan masalah karena karyawan yang absen berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan (Robbin, 2003).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA SALES GERAJ OPPO MALANG”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti membuat beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi pada OPPO Malang?
2. Bagaimana kepuasan kerja sales OPPO Malang?
3. Bagaimana kinerja sales OPPO Malang?
4. Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja sales OPPO Malang?
5. Diantara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja, manakah yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja sales OPPO Malang?



### C. Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan budaya organisasi pada OPPO Malang.
2. Untuk mendeskripsikan kepuasan kerja sales OPPO Malang
3. Untuk mendeskripsikan kinerja sales OPPO Malang
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja sales OPPO Malang
5. Untuk menganalisis variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja sales OPPO Malang?

### D. Batasan Masalah

Untuk menghindari perluasan masalah yang diteliti dan dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup bahasan, penelitian ini dibatasi pada seluruh sales Gerai Oppo MT Haryono Malang yang berjumlah 31 orang, penelitian berfokus pada budaya organisasi dengan teori Luthans (2003), ada 6 indikator penting yang dapat dijadikan sebagai ukuran budaya yang terdapat dalam sebuah organisasi yang terkait dengan teori ini, yakni; Aturan perilaku yang diamati, Norma, Nilai-nilai, Filosofi, Peraturan, Iklim Organisasi. Budaya Organisasi sebagai variable (X1)

Menurut Luthans (2006) indikator tingkat kepuasan kerja dapat dilihat dari Kepuasan terhadap gaji, Kepuasan dengan promosi, Kepuasan terhadap rekan kerja, dan Kepuasan terhadap supervisor. Kepuasan sebagai variabel (X2).

Kinerja karyawan yang digunakan, menurut Wilson Bangun (2012:234) suatu pekerjaan dapat diukur dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan,

ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama. Kinerja Pegawai sebagai variable (Y).

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi OPPO Malang

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja sehingga hasil kerja yang maksimal dapat tercapai melalui budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

